

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi penguraian konsep serta definisi yang relevan dengan variabel penelitian. Uraian yang ada pada tinjauan pustaka bersumber dari buku, jurnal, serta laporan penelitian terdahulu.

2.1.1 Stres Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja dapat timbul akibat tekanan berlebihan, beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya dukungan organisasi, atau ketidakjelasan peran dalam pekerjaan. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif pada produktivitas, keterlibatan karyawan, dan tingkat retensi tenaga kerja. Oleh karena itu, memahami korelasi antara stres kerja dan MSDM menjadi krusial bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta mendukung keberlanjutan kinerja individu maupun perusahaan.

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang berperan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai suatu tujuan. Tidak peduli seberapa canggih teknologi yang dimiliki atau seberapa besar modal yang tersedia, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan

pengelola. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM menjadi aspek strategis yang tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi individu untuk mendukung pencapaian visi organisasi. Dalam konteks inilah, konsepsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sangat relevan untuk dipahami dan diterapkan secara efektif.

2.1.1.2 Pengertian MSDM

Manajemen SDM merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah Organisasi guna memastikan pemanfaatan bakat manusia secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Tiwa, 2022: 1). MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM (Yuliani, 2023: 2).

Selain itu, MSDM didefinisikan sebagai proses *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* terhadap SDM dalam organisasi guna mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Samsuni, 2023: 188). Hal tersebut selaras dengan penjelasan dari Hidayat dan Anwar yang mendefinisikan MSDM sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan SDM guna mencapai sasaran organisasi, perorangan, dan masyarakat (Hidayat dan Anwar, 2023: 397).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan, dapat diambil kesimpulan bahwa MSDM adalah proses strategis yang melibatkan perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sistem formal dalam organisasi untuk mengelola SDM secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. MSDM mencakup berbagai aktivitas, seperti pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja, yang dirancang untuk memastikan pemanfaatan bakat manusia secara optimal. Dengan demikian, MSDM tidak hanya bertujuan mendukung keberhasilan organisasi, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat secara keseluruhan.

2.1.1.3 Fungsi Operasional MSDM

Fungsi operasional MSDM meliputi serangkaian aktivitas yang secara langsung berhubungan dengan pengelolaan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fungsi operasional MSDM terdiri dari pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan SDM (Tiwa, 2022: 3).

1. Pengadaan SDM

Fungsi pengadaan SDM berkaitan dengan proses untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Fungsi pengadaan terdiri dari analisis pekerjaan, penarikan calon tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, penempatan, dan pembekalan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat dengan kualifikasi yang sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

2. Pengembangan SDM

Fungsi pengembangan berfokus pada peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Aktivitas ini mencakup pelatihan dan pengembangan (*training and development*) serta pengembangan karir (*career development*). Pengembangan dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik serta memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan di lingkungan bisnis. Dengan pengembangan yang baik, karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga menjadi lebih siap menghadapi tantangan di masa depan.

3. Pemeliharaan SDM

Fungsi pemeliharaan bertujuan untuk menjaga kesejahteraan, kepuasan, dan loyalitas karyawan agar tetap produktif dalam jangka panjang. Fungsi pemeliharaan mencakup promosi dan pemindahan, penilaian prestasi kerja, kompensasi jabatan, kepuasan kerja, hubungan perburuhan (*labour relation*), serta pemutusan hubungan kerja (*separation*).

2.1.1.4 Pengertian Stres Kerja

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, tekanan untuk mencapai target, menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang ketat, serta menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan menjadi tantangan yang tidak dapat dihindari oleh para karyawan. Situasi ini sering kali membawa dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan produktivitas individu di tempat kerja. Salah satu fenomena yang banyak menjadi perhatian dalam bidang MSDM adalah stres kerja.

Secara umum, stres didefinisikan sebagai respons tubuh terhadap situasi atau kondisi yang dianggap sebagai tekanan, tantangan, atau ancaman. Respons ini melibatkan aspek fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan eksternal dengan kemampuan individu untuk menghadapinya. Sedangkan stres kerja ialah kondisi tekanan psikologis atau fisik yang dialami oleh seseorang akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasinya.

Berbagai literatur memiliki berbagai kesimpulan mengenai stres kerja. Menurut Tiwa, stress kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Tiwa, 2022: 174). Sedangkan menurut Andini et al, stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dirasakan karyawan yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam mengerjakan tugasnya (Andini, Titing, & Ismanto, 2023: 194).

Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dan pekerjaannya, yang ditandai oleh perubahan pada individu tersebut sehingga menyimpang dari fungsi normalnya (Pasaribu, Hasibuan, Pratiwi, & Saliyanto, 2024: 8113). Dengan kata lain, stres kerja juga dapat dipahami sebagai respons fisiologis dan psikologis karyawan terhadap tuntutan atau kebutuhan yang diajukan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Oktapiani & Susilawati yang menyatakan bahwa stres kerja adalah sebuah respon negatif yang timbul dalam diri seseorang akibat adanya tuntutan pekerjaan yang

tidak sesuai dengan kapasitas atau kemampuannya (Oktapiani & Susilawati, 2024: 717).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan, stres kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi ketegangan yang muncul akibat interaksi antara individu dan pekerjaannya, yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik, psikis, dan emosional. Stres kerja ditandai oleh respons negatif berupa ketidaknyamanan, gangguan fungsi normal, atau bahkan penurunan kinerja individu, yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kapasitas atau kemampuan individu. Dengan demikian, stres kerja merupakan respons fisiologis dan psikologis terhadap tekanan atau ekspektasi pekerjaan yang dirasakan sebagai beban yang melebihi batas kemampuan individu untuk mengatasinya.

2.1.1.5 Faktor yang memengaruhi Stres Kerja

Faktor determinan stres kerja dapat dibagi dalam tiga bagian yaitu individu, pekerjaan, dan diluar pekerjaan (Oktapiani & Susilawati, 2024: 717). Berikut adalah penjelasan dari setiap faktor yang memengaruhi stres kerja:

1) Faktor individu

Faktor individu merupakan aspek yang berasal dari dalam diri seseorang atau karakteristik bawaan yang dapat memicu munculnya stres. Penyebab stres kerja dapat bersumber dari faktor individu, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, tipe kepribadian, dan status pernikahan.

2) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan merujuk pada penyebab stres yang berasal dari lingkungan kerja atau tugas yang harus dilakukan. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan menjadi enam kategori, yaitu tuntutan tugas, kontrol atas pekerjaan, hubungan interpersonal, dukungan sosial, peran, serta perubahan dalam organisasi. Selain itu, ketidakpastian kerja dan pengurangan gaji juga termasuk dalam faktor-faktor pekerjaan yang dapat memicu stres.

3) Faktor di Luar Pekerjaan

Faktor di luar pekerjaan mencakup segala hal yang berasal dari lingkungan di luar dunia kerja. Faktor ini melibatkan berbagai aspek kehidupan individu yang diperoleh melalui interaksi dengan lingkungan, yang berpotensi menimbulkan tekanan atau stres kerja. Isu-isu seperti kesulitan ekonomi, konflik keluarga, dan perselisihan dengan tetangga adalah contoh faktor eksternal yang dapat memengaruhi seseorang dalam pekerjaannya.

2.1.1.6 Jenis-jenis Stres Kerja

Stres tidak selalu bersifat negatif, meskipun sering dikaitkan dengan dampak yang merugikan. Dalam konteks tertentu, stres dapat memiliki nilai positif, terutama ketika menjadi sebagai peluang yang memungkinkan pencapaian hasil yang lebih baik. Misalnya, banyak profesional melihat tekanan berupa tenggat waktu yang ketat dan beban kerja yang tinggi sebagai tantangan positif yang mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Terdapat empat jenis stres (Berney dan Selye dalam Tiwa, 2022: 179):

1) *Eustress* (stres baik)

Stres ini memicu rangsangan dan semangat, sehingga memberikan dampak positif bagi individu yang mengalaminya. Contohnya meliputi tantangan yang muncul akibat tekanan waktu, peningkatan tanggung jawab, serta tugas-tugas yang menuntut kualitas tinggi.

2) *Distress*

Stres ini menghasilkan dampak yang merugikan dan membahayakan bagi individu, seperti tuntutan yang berlebihan atau tidak menyenangkan yang menguras energi dan meningkatkan kerentanan terhadap penyakit.

3) *Hyperstress*

Stres ini memiliki dampak yang sangat besar bagi individu yang mengalaminya, baik bersifat positif maupun negatif, namun tetap membatasi kemampuan individu untuk beradaptasi. Contoh dari jenis stres ini adalah stres yang dialami akibat serangan teroris.

4) *Hypostress*

Stres ini adalah jenis stres yang timbul akibat kurangnya tantangan atau rangsangan. Contohnya termasuk stres yang diakibatkan oleh kebosanan atau pekerjaan yang bersifat monoton dan repetitive.

2.1.1.7 Gejala-gejala Stres Kerja

Individu dapat mengalami gejala stres positif ketika mendapatkan peluang untuk promosi jabatan atau menerima penghargaan (*reward*). Sebaliknya, apabila

individu merasa terhalang oleh faktor-faktor di luar kendalinya dalam mencapai tujuan, maka gejala stres negatif cenderung muncul.

Gejala-gejala stress (Tiwa, 2022: 181) yaitu:

1) Gejala Psikologis

- a. Mudah tersinggung, kebingungan, ketegangan, dan kecemasan
- b. Perasaan dendam (kebencian), marah, dan frustrasi
- c. Sensitivitas berlebihan dan hiperreaktivitas
- d. Mengalami depresi, menarik diri, serta memendam perasaan
- e. Komunikasi kurang efektif
- f. Perasaan terasing dan terkucil dari lingkungan
- g. Ketidakpuasan dan kebosanan terhadap pekerjaan
- h. hilangnya konsentrasi, kelelahan mental, serta penurunan kemampuan intelektual
- i. Kehilangan kreativitas dan spontanitas
- j. Berkurangnya rasa percaya diri.

2) Gejala Fisiologis

- a. Peningkatan risiko penyakit kardiovaskular, denyut jantung, dan tekanan darah
- b. Meningkatnya sekresi hormon stres, seperti noradrenalin dan adrenalin
- c. Gangguan pada lambung
- d. Frekuensi kecelakaan dan luka fisik yang meningkat
- e. Kelelahan fisik, dengan kemungkinan berkembang menjadi sindrom kelelahan kronis

- f. Gangguan pada sistem pernapasan
- g. Masalah pada kulit, seperti ruam atau iritasi
- h. Ketegangan otot, nyeri pada punggung bawah, dan sakit kepala
- i. Gangguan tidur, seperti insomnia atau tidur yang tidak nyenyak
- j. Kerusakan fungsi sistem imun, yang meningkatkan risiko terkena penyakit serius, termasuk kanker.

3) Gejala Perilaku

- a. Penundaan, penghindaran pekerjaan, hingga absensi dari tempat kerja
- b. Penurunan produktivitas dan prestasi kerja
- c. Peningkatan penggunaan obat-obatan dan konsumsi minuman beralkohol
- d. Tindakan sabotase terhadap pekerjaan
- e. Gangguan pola makan berlebihan sebagai pelampiasan, yang dapat menyebabkan obesitas
- f. Gangguan pola makan yang kurang, sebagai bentuk penarikan diri, menyebabkan penurunan berat badan secara tiba-tiba, sering kali disertai tanda-tanda depresi
- g. Peningkatan perilaku berisiko tinggi, seperti berjudi dan mengemudi sembarangan
- h. Meningkatnya aksi vandalisme, agresivitas, dan kecenderungan kriminal
- i. Penurunan kualitas hubungan individu dengan teman dan keluarga
- j. Tendensi untuk bunuh diri

Menurut Robbins dan Timothy gejala-gejala stres mencakup berbagai aspek (Tiwa, 2022: 182), yaitu:

1) Gejala Fisiologis

Stres dapat menyebabkan berbagai perubahan dalam tubuh, termasuk perubahan tekanan darah, laju pernapasan, peningkatan detak jantung, dan metabolisme. Selain itu, stres juga dapat meningkatkan risiko serangan jantung dan memicu sakit kepala.

2) Gejala Psikologis

Stres dapat memanifestasikan dirinya dalam bentuk kondisi psikologis seperti kecenderungan untuk menunda pekerjaan, kebosanan, sifat mudah marah, ketegangan, dan kecemasan.

3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang berhubungan dengan perilaku meliputi tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, absensi kerja, dan penurunan produktivitas. Selain itu, stres juga dapat menyebabkan gangguan tidur, cara bicara yang cepat dan gelisah, peningkatan kebiasaan merokok atau konsumsi alkohol, serta perubahan pola makan.

2.1.1.8 Indikator Stres Kerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur konkret untuk mengukur dan mengamati stres kerja, baik dalam penelitian maupun evaluasi perusahaan (Arrahman & Sugiyanto, 2023: 48):

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas berkaitan langsung dengan pekerjaan. Hal ini mencakup tata letak fisik tempat kerja, kondisi kerja, dan desain pekerjaan individu. Misalnya,

bekerja di lokasi dengan gangguan suara bising yang terus-menerus atau di ruangan yang terlalu sempit dapat memicu peningkatan kecemasan dan stres.

2) Tuntutan peran

Tuntutan peran mencakup hal seperti kelebihan peran, ambiguitas peran, dan konflik peran. Konflik terjadi ketika ekspektasi peran bertentangan, sedangkan ambiguitas muncul ketika tanggung jawab atau harapan peran tidak jelas.

3) Tuntutan antarpribadi

Tuntutan antarpribadi mencakup dinamika sosial di tempat kerja, seperti hubungan kerja yang kurang harmonis, konflik antar individu, atau dukungan sosial yang kurang. Lingkungan kerja kurang mendukung bisa meningkatkan tekanan psikologis.

4) Struktur organisasi

Struktur organisasi dapat menjadi sumber stres jika terlalu birokratis, kurang fleksibel, atau memiliki hierarki yang membatasi komunikasi. Struktur yang tidak mendukung pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan stres.

5) Kepemimpinan organisasi

Gaya kepemimpinan otoriter, kurangnya kepercayaan kepada bawahan, atau minimnya dukungan dari atasan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan.

2.1.2 *Cyberloafing*

Cyberloafing menjadi salah satu fenomena yang dapat ditemui dalam dunia kerja modern, terutama dengan semakin meningkatnya ketergantungan pada

teknologi dan internet. Dalam lingkungan kerja yang semakin digital, karyawan memiliki akses yang luas terhadap berbagai platform online, baik untuk mendukung pekerjaan maupun kebutuhan pribadi. Namun, kemudahan akses ini sering kali memunculkan tantangan baru bagi manajemen perusahaan, terutama terkait dengan bagaimana karyawan menggunakan waktu kerja mereka. Perilaku *cyberloafing* adalah bentuk perilaku karyawan yang memanfaatkan internet pada saat jam kerja demi kepentingan individu. Perilaku ini bisa membahayakan organisasi karena memiliki dampak negatif bagi perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian *Cyberloafing*

Cyberloafing adalah istilah yang merujuk pada perilaku karyawan yang memanfaatkan akses internet di tempat kerja untuk kepentingan non-pekerjaan pada saat jam kerja. Perilaku ini dapat mencakup berbagai aktivitas, seperti menjelajahi media sosial, berbelanja online, streaming video, bermain game, atau mengirim pesan pribadi. Secara umum, *cyberloafing* dianggap sebagai salah satu kasus yang berdampak buruk terhadap produktivitas dan efisiensi (Saritepeci, 2019: 1). Mayoritas penelitian menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* memiliki dampak negatif bagi karyawan dan organisasi (Wu, Mei, Liu, & Ugrin, 2020: 56).

Cyberloafing diartikan sebagai penggunaan sumber daya teknologi informasi pribadi atau organisasi secara sukarela oleh karyawan di tempat kerja guna terlibat dalam aktivitas media sosial yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Wu, Mei, Liu, & Ugrin, 2020: 58). Beberapa contoh perilaku *cyberloafing* yaitu belanja online, menonton video online, menjelajahi situs web

yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, menjelajahi situs media sosial, dan aktivitas lainnya.

Istilah *cyberloafing* juga dapat didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang memanfaatkan akses internet di organisasi atau perusahaan melalui gawai, laptop, atau komputer pribadi untuk mengakses aplikasi maupun game online dan situs-situs tertentu, untuk kepentingan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaan (Gorda, Sulastri, & Noval, 2022: 2424). Karena saat ini, tidak hanya melalui komputer yang disediakan oleh organisasi, tetapi juga menggunakan perangkat elektronik pribadi, seperti ponsel atau smartphone, karyawan dapat melakukan aktivitas *cyberloafing*.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku karyawan yang memanfaatkan akses internet atau sumber daya teknologi informasi, baik milik pribadi maupun organisasi, di tempat kerja guna melakukan kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan. Aktivitas ini dapat berupa penggunaan media sosial, mengakses situs web, aplikasi, atau bermain game online untuk kepentingan pribadi.

2.1.2.2 Faktor yang memengaruhi *Cyberloafing*

Faktor yang memengaruhi *cyberloafing* dapat berasal dari berbagai aspek, baik individu maupun organisasi. Berikut adalah faktor-faktor yang dapat memengaruhi *cyberloafing* (Sulistyan & Ermawati, 2020: 3) yaitu.

- 1) Faktor demografi, seperti penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi, tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin.

- 2) Inspeksi yang ketat.
- 3) Kurangnya partisipasi dan keikutsertaan karyawan dalam pekerjaan.
- 4) Karyawan mengalami kebosanan terhadap pekerjaannya.
- 5) Tingkat stres yang tinggi.
- 6) Kelelahan dalam bekerja.
- 7) Karyawan sering memeriksa ponsel mereka.
- 8) Terdapat norma sosial yang menganggap penggunaan internet di tempat kerja sebagai hal yang biasa dilakukan.
- 9) Terdapat ketidakadilan di tempat kerja.
- 10) Terjadinya pengasingan di tempat kerja serta kelelahan emosional.
- 11) Kurangnya pengendalian diri.

Sedangkan menurut Ozler dan Polat (Mirza & Santoso, 2019: 32) terdapat tiga faktor yang memengaruhi adanya *cyberloafing* diantaranya yaitu.

1) Faktor Individual

Faktor ini meliputi berbagai aspek, termasuk sikap dan persepsi karyawan terhadap internet, sifat atau karakteristik personal, faktor demografis, serta kebiasaan (*habits*). Jika dilihat dari sifat individu, karakter seperti locus of control, harga diri, kemampuan kontrol diri (*self-control*), isolasi (*isolation*), kesepian (*loneliness*), dan rasa malu (*shyness*) dapat memengaruhi pola penggunaan internet oleh karyawan.

2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi mencakup desain organisasi, budaya organisasi, dan persepsi terhadap ketidakadilan. Seorang karyawan yang merasa mendapatkan perlakuan tidak adil cenderung akan menghindari tugas dengan cara mengakses internet untuk keperluan non-kerja. Selain itu, jika atasan di lingkungan organisasi sering bertindak *cyberloafing*, maka perilaku tersebut akan menjadi model yang diikuti oleh karyawan baru.

3) Faktor Situasional

Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak fisik, seperti jarak ruangan atasan dengan ruangan karyawan. Selain itu, faktor situasional mencakup aspek pekerjaan, yang terbagi menjadi dua, yaitu ambiguitas pekerjaan dan konflik peran. Ketika seorang karyawan menghadapi ketidakpastian kerja dan tuntutan yang saling bertentangan, hal ini dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Demikian pula, ketidakjelasan mengenai peran yang diterima karyawan dapat memicu stres kerja.

2.1.2.3 Jenis-jenis *Cyberloafing*

Blanchard dan Henle menjelaskan bahwa *cyberloafing* dibagi kedalam dua jenis (Anam & Pratomo, 2019: 204) yaitu.

- 1) *Minor cyberloafing*, merupakan tipe perilaku karyawan yang melibatkan penggunaan internet untuk kegiatan umum yang tidak terkait dengan urusan kerja. Contohnya seperti melakukan belanja online, melakukan browsing,

membaca berita, mengirim atau menerima e-mail pribadi, serta memperbarui status jejaring sosial.

- 2) *Serious cyberloafing*, merupakan jenis aktivitas karyawan yang melibatkan penggunaan internet untuk aktivitas yang berbahaya karena melanggar norma organisasi dan berpotensi ilegal. Contohnya seperti mengunjungi situs dewasa, bermain *game online*, melakukan perjudian *online*, dan mengelola situs milik pribadi.

2.1.2.4 Indikator *Cyberloafing*

Indikator untuk mengukur *cyberloafing* dapat dilihat dari berbagai aktivitas yang dilakukan karyawan di dalam jaringan internet pada saat jam kerja untuk tujuan non-pekerjaan. Terdapat beberapa dimensi yang dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur *cyberloafing* menurut Akbulut et al (Simanjuntak, Fajrianthi, Purwono, & Ardi, 2019: 56) yaitu.

- 1) *Sharing; Sharing* merupakan aktivitas penggunaan internet yang mencakup mengecek postingan, berkomunikasi dengan orang lain, menonton video yang dibagikan di media sosial, serta memberikan komentar pada unggahan orang lain melalui platform tersebut.
- 2) *Shopping; Shopping* merupakan kegiatan di internet yang berhubungan dengan belanja online mencakup mengunjungi situs e-commerce dan mengakses layanan perbankan secara daring.
- 3) *Real-time updating*; Aktivitas menggunakan media sosial untuk membagikan pembaruan situasi terkini (*update*) dan memberikan komentar pada topik-topik yang sedang tren (*trending topics*).

- 4) *Accessing online content*; Mengakses internet dengan tujuan menikmati konten seperti musik, video, dan aplikasi yang tersedia di berbagai situs daring.
- 5) *Gaming/Gambling*; *Gaming/Gambling* merupakan kegiatan penggunaan internet yang melibatkan aktivitas taruhan (*gambling*) dan permainan (*game*).

2.1.3 Kinerja

Dalam dunia kerja, setiap individu atau organisasi diharapkan mampu mencapai hasil yang optimal untuk mendukung tercapainya tujuan bersama. Proses ini melibatkan berbagai upaya yang tidak hanya membutuhkan kemampuan, tetapi juga komitmen serta pemahaman terhadap tanggung jawab yang diemban. Dalam konteks ini, evaluasi terhadap hasil kerja menjadi sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dari setiap aktivitas yang dilakukan. Salah satu konsep utama yang digunakan untuk menilai hasil tersebut adalah kinerja, yang merupakan aspek krusial dalam mengukur keberhasilan individu maupun organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang merujuk pada hasil kerja yang diperoleh organisasi, kelompok, atau seseorang dalam melaksanakan kewajiban dan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kinerja sering digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja dapat diartikan sebagai perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam satu periode (Raymond, et al., 2023: 83). Hal ini mencakup pencapaian individu terhadap target yang telah ditentukan oleh organisasi, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas. Hal tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan tugas dalam organisasi perusahaan (Arwidiana & Citrawati, 2023: 177).

Selain itu, kinerja juga dapat dikatakan sebagai representasi dari hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam mengerjakan dan melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan serta kontribusi yang diberikan bagi organisasi (Putri & Sary, 2020: 198). Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan, yang mencerminkan wujud nyata dari kapabilitas yang dimiliki.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah disebutkan, kinerja dapat disimpulkan sebagai suatu bentuk hasil kerja yang diperoleh individu atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada suatu periode tertentu. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga mencerminkan perilaku dan proses kerja yang dilakukan selama pencapaian tersebut. Kinerja juga berkaitan dengan kontribusi nyata yang diberikan individu terhadap organisasi, baik dalam bentuk prestasi kerja sesuai peran maupun dalam memberikan dampak terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan kombinasi antara hasil kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dan kualitas perilaku kerja yang mendukung pencapaian tersebut.

2.1.3.2 Faktor yang memengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Banne, Sukri, Latief, & Pratiwi, 2023: 322), beberapa diantaranya yaitu.

- 1) Motivasi; Motivasi adalah kecenderungan karyawan untuk melakukan aktivitas yang dimulai dari dorongan internal dan berujung pada tindakan pribadi.
- 2) Kepuasan kerja; Kepuasan kerja adalah sikap dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang berupa tendensi perilaku untuk menerapkan keterampilan atau kapabilitas kerja melalui sikap dan kondisi kerja, dengan tujuan meraih hasil akhir organisasi yang diinginkan di masa depan.
- 3) Disiplin kerja; Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja karyawan untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan berkelanjutan, sesuai dengan ketentuan yang ada, tanpa melanggar ketentuan tersebut.

Selain beberapa faktor tersebut, berdasarkan penelitian terdahulu terdapat tiga faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pusparani, 2021: 541), yaitu.

- 1) Lingkungan kerja; Lingkungan kerja berkaitan dengan keadaan sarana dan prasarana serta dukungan aspek sosial yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

- 2) Kepuasan kerja; Kepuasan kerja adalah evaluasi yang mencerminkan sikap dan perasaan karyawan, perasaan senang atau tidak senang dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.
- 3) Komitmen organisasi; Komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan dan identifikasi yang relatif kuat dari seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Sementara itu, penelitian terdahulu juga menyoroti bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut (Damayanti, Hayati, & Mardiana, 2022: 63).

- 1) Stres kerja; Stres kerja adalah situasi ketegangan yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan fisik, psikis, dan emosional.
- 2) *Cyberloafing*; *Cyberloafing* adalah perilaku karyawan yang memanfaatkan jaringan internet atau sumber daya teknologi informasi, baik milik pribadi maupun organisasi, di tempat kerja untuk melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan elemen untuk mengukur tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Robbin, terdapat beberapa indikator kinerja karyawan (Supriyanto & Nadiyah, 2022: 613), yaitu.

- 1) Kualitas; Pengukuran kualitas kerja dapat dilakukan melalui pandangan karyawan terhadap kualitas yang diperoleh serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas; Kuantitas mengacu pada jumlah yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu; Ketepatan Waktu mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan aktivitas kerja secara tepat waktu.
- 4) Efektivitas; Efektivitas menilai sejauh mana sumber daya, seperti waktu, biaya, atau tenaga, digunakan secara efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Kemandirian; Kemandirian mengacu pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya tanpa bergantung pada arahan atau supervisi yang berlebihan.
- 6) Komitmen Kerja; Komitmen Kerja adalah tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap tugas, pekerjaan, dan organisasi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Muhammad Aulia (2021) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura	Variabel stres kerja dan kinerja	Tidak ada variabel <i>cyberloafing</i>	Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura	Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 10, No. 02, 261-268. P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424.
2	Vira Sani Putri dan Fetty Poerwita Sari (2020) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi)	Variabel stres kerja dan kinerja	Tidak ada variabel <i>cyberloafing</i>	Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Busana Anggun Mahkota	Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), Vol. 4, No. 2, 195-205. P-ISSN 2614-0365 E-ISSN 2599-087X.
3	Agustinus Supriyanto dan Nadiyah (2022) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura	Variabel stres kerja dan kinerja	Tidak ada variabel <i>cyberloafing</i>	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan	Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, Vol. 6, No. 3, 610-619. E-ISSN : 2541-1330 P-ISSN : 2541-1332.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	Dewa Putu Arwidiana dan Ni Ketut Citrawati (2023) Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai	Variabel stres kerja dan kinerja	Tidak ada variabel <i>cyberloafing</i>	Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan	Jurnal Cakrawarti, Vol. 6 No. 1, 116-123.
5	Dedi Iskamto (2021) <i>Stress and Its Impact on Employee Performance</i>	Variabel stres kerja dan kinerja	Tidak ada variabel <i>cyberloafing</i>	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	<i>International Journal Of Social And Management Studies</i> (IJOMAS), Vol. 2 Issue 3, 142-148. E-ISSN: 2775-0809.
6	Muhammad Zulhilmi dan Firmansyah Kusumayadi (2020) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima	Variabel stres kerja dan kinerja	Variabel budaya organisasi	Kinerja karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima tidak dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi Terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima Budaya organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima	<i>Business Management and Entrepreneurship Journal</i> , Vol. 2 No. 4, 14-28.
7	Qalbi Khaled Arrahman dan Hadi Sugiyanto (2023) Pengaruh Stres Kerja dan	Variabel stres kerja dan kinerja	Variabel motivasi kerja	Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di	Soetomo Administrasi Bisnis, Vol. 1 No.1, 43-64.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin			PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin dengan kontribusi sebesar 55%	
				Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin	
				Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin	
8	Ikhsan Pangestuuri, Subur Karyatun, Rillo Permana Sultoni, Eko Tama Putra Saratian, Tegar Nurul Hidayat, dan Mochamad Soelton (2023)	Variabel <i>cyberloafing</i> dan stres kerja	Variabel beban kerja	Beban kerja memiliki dampak positif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia	Jurnal Keuangan dan Bisnis, Vol. 21 No. 1, 214-277. P-ISSN : 1693-8224 E-ISSN : 2580-1236.
	Apakah Benar Perilaku <i>Cyberloafing</i> Akibat Beban Kerja dan Stres Kerja yang Berlebihan ?			Stres kerja tidak berdampak terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia	
9	Clarissa Putri Pangalila, Merinda H. Ch.	Variabel stres kerja	Variabel <i>self control</i>	<i>Self control</i> dan stres kerja secara bersama-	Jurnal EMBA, Vol.12 No.01,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pandowo, Mirah dan H. Rogi (2024)	<i>cyberloafing</i>		sama berpengaruh positif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendea Manado	818-827. ISSN : 2303-1174.
	Pengaruh <i>Self</i> <i>Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Pegawai PT. Hasjrat Abadi Tendea Manadoi			Terdapat pengaruh positif antara <i>Self control</i> terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendea Manado	
				Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendea Manado	
10	Augi Satria (2022)	Variabel stres kerja dan <i>cyberloafing</i>	Variabel lingkungan kerja	Stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan generasi Y di Kalimantan Barat	<i>Equator Journal</i> <i>of Management</i> <i>and</i> <i>Entrepreneurship</i> , Vol. 10 No. 02, 52-75. E-ISSN : 2721-4230 P- ISSN : 2721- 4281.
	Pengaruh <i>Work</i> <i>Stress</i> dan <i>Environment</i> pada <i>Cyberloafing</i> pada pekerja generasi Y di Kalimantan Barat			Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan generasi Y di Kalimantan Barat	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11	Angelita Sukardi & Rita Markus Idulfilastri (2023) Peran Stres Kerja terhadap <i>Cyberloafing</i> Karyawan Milenial	Variabel stres kerja dan <i>cyberloafing</i>	Tidak ada variabel kinerja	Terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan milenial	Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 7 No. 3, 31949-31959. P-ISSN: 2614-6754 E-ISSN: 2614-3097.
12	Alvia Maulina Rahma dan Sutarto Wijono (2023) Stres Kerja dengan <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan Perusahaan X Kota Salatiga	Variabel stres kerja dan <i>cyberloafing</i>	Tidak ada variabel kinerja	Terdapat korelasi yang negatif antara stres kerja dengan <i>cyberloafing</i> di perusahaan x Kota Salatiga	Jurnal Pendidikan dan Konseling, Vol. 5 No. 2, 926-932. E-ISSN: 2685-936X P-ISSN: 2685-9351.
13	Vanderson, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini (2024) Pengaruh Kontrol Diri, <i>Cyberloafing</i> , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta	Variabel <i>cyberloafing</i> dan kinerja	Variabel kontrol diri dan motivasi	Kontrol diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan gen Z di Kota Yogyakarta <i>Cyberloafing</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan gen Z di Kota Yogyakarta Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan gen Z di Kota Yogyakarta	Jurnal Manajemen dan Sains, Vol. 9 No. 1, 543-549. E-ISSN : 2541-6243 P-ISSN : 2541-688X
14	Jessica Valentsia dan Ega Leovani (2023) <i>Cyberloafing</i> dan Kontrol Diri dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang	Variabel <i>cyberloafing</i> dan kinerja	Variabel kontrol diri	Tidak terdapat pengaruh variabel kontrol diri dan <i>cyberloafing</i> terhadap kinerja karyawan gen Z di Palembang	Strata Business Review, Vol. 1 No. 2, 153-161. E-ISSN: 2987-6486 P-ISSN: 2987-6478

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15	Revisya Ilham Nur Qur'ani, Indah Listyani, Rike Kusuma Wardhani (2024)	Variabel <i>cyberloafing</i> dan kinerja	Variabel beban kerja	Beban kerja memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Kediri Sakti	Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, Vol. 1 No. 5, 8-17. P-ISSN : 3026-7153 E-ISSN : 3030-9026
	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti			<i>Cyberloafing</i> memiliki hubungan yang negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Kediri Sakti	
				<i>Cyberloafing</i> dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Kediri Sakti	
16	Az Athirah Zubairi, Salini Saravanan, Fariha Diyana Awang Ali, Nursyahirah Wahidah Masrom, Puteri Farahdiana Megat Suhaimi, Rashidin Idris (2024)	Variabel <i>cyberloafing</i> dan kinerja	Tidak ada variabel stres kerja	Terdapat hubungan yang positif antara <i>cyberloafing</i> dengan kinerja pada karyawan di Lembah Klang	<i>International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development</i> , Vol. 13 No. 3, 3340-3352. E-ISSN: 2226-6348
	<i>Digital Drift: Unraveling Impact of Cyberloafing on Job Performance among Service Workers in the Klang Valley</i>				
17	Ace Bombaes, N. Jenneath D. Velarde, Arlene	Variabel <i>cyberloafing</i> dan kinerja karyawan	Tidak ada variabel stres kerja	Terdapat hubungan yang signifikan antara	<i>Psychology And Education: a Multidisciplinary Journal</i> , Vol. 16

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	M. Leron, Juno C. Bautista, Kenneth Dela Piedra (2023)			<i>cyberloafing</i> dengan kinerja karyawan di perguruan tinggi Emilio Aguinaldo - Cavite	Issue 10, 1163-1169.
	<i>Quantifying the Effect of Cyberloafing on Employees' Job Performance of Emilio Aguinaldo College-Cavite</i>				
18	Muhammad Ridho Daenuri dan Tedi Pitri (2020)	Variabel Stres Kerja dan Kinerja	Tidak ada variabel <i>cyberloafing</i>	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Glostar Indonesia I Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Glostar Indonesia I Motivasi kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Glostar Indonesia I	Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 1 No. 1, 47-65.
	Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi ada Divisi Production Planning Inventory Control)				

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19	Nurlaili Hasanah dan H. John Herwanto (2022) Stres Kerja Dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Karyawan Administrasi	Variabel stres kerja dan <i>Cyberloafing</i>	Tidak ada variabel kinerja	ada Terdapat hubungan searah antara stres kerja dengan <i>cyberloafing</i> pada karyawan administrasi Universitas Islam Riau	Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi, Vol. 3 No. 3, 117-125. E-ISSN : 2720 – 8958
20	Marwan Man Soleman, Ahmad Yani Abdurrahman, Dudi Amarullah, Rahmat Sabuhari (2024) Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Kota Ternate)	Variabel <i>cyberloafing</i> dan kinerja	Tidak ada variabel stress kerja	<i>Cyberloafing</i> berdampak negatif terhadap kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi Kota Ternate	Jurnal Bisnis Ekonomi dan Sains, Vol. 4 No. 1, 13-28. E-ISSN 2798-8708 P-ISSN 2798-883X

2.2 Kerangka Pemikiran

Seiring perkembangan waktu, individu menghadapi banyak masalah kehidupan yang dapat meningkatkan tekanan fisik dan emosional. Salah satunya adalah aktivitas rutin dan beban kerja harian. Hal ini terutama dirasakan oleh mereka yang bekerja sebagai karyawan. Selain itu, faktor dari lingkungan sosial dan keluarga juga memiliki potensi besar memicu kecemasan. Dampak negatif dari gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan dikenal sebagai stres kerja.

Stress kerja adalah kondisi dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan yang memiliki ketegangan sehingga menciptakan ketidakselarasan psikis dan fisik, yang memengaruhi proses berpikir, kondisi, dan emosi karyawan (Tiwa, 2022: 174). Stres ini dapat muncul sebagai respons terhadap tuntutan kerja yang melebihi kapabilitas individu dalam melaksanakannya, seperti beban kerja yang terlalu berat, konflik peran, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Adanya stres kerja dapat mengakibatkan gangguan konsentrasi, penurunan motivasi, hingga dapat berdampak pada kondisi kesehatan karyawan. Oleh karena itu, stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menyebutkan jika stres kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan (Arwidiana & Citrawati, 2023: 121). Itu artinya jika karyawan mengalami peningkatan stres kerja maka kinerja karyawan akan berkurang. Tetapi studi lain menyebutkan bahwa stres kerja tidak selalu memiliki dampak negatif, stres kerja juga dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan (Aulia, 2021: 268). Yang artinya stres juga dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, stres yang baik seperti ini disebut juga dengan *Eustress*. Menurut Robbin ada lima hal yang dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur stres kerja, yaitu tuntutan antarpribadi, tuntutan peran, tuntutan tugas, kepemimpinan organisasi, dan struktur organisasi (Arrahman & Sugiyanto, 2023: 48).

Selain berpengaruh terhadap kinerja secara langsung, stres juga dapat memicu terjadinya perilaku *cyberloafing* pada karyawan. *Cyberloafing* merupakan kegiatan karyawan yang memanfaatkan jaringan internet di perusahaan atau organisasi dengan menggunakan gawai, laptop, atau komputer pribadi untuk

membuka aplikasi maupun game online dan situs-situs tertentu, demi kepentingan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaan (Gorda, Sulastri, & Noval, 2022: 2424). Perilaku *cyberloafing* dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator seperti *gaming/gambling*, *content*, *accessing online*, *real-time updating*, *shopping*, dan *sharing* (Simanjuntak, Fajrianthi, Purwono, & Ardi, 2019: 56). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* (Pangalila, Pandowo, & Rogi, 2024: 826). Akan tetapi, penelitian lain menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* (Rahma & Wijono, 2023: 930).

Selain dipengaruhi oleh stres kerja, perilaku *cyberloafing* ini juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam satu periode (Raymond, et al., 2023: 83). Kinerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator yaitu komitmen kerja, efektivitas, kemandirian, kuantitas, ketepatan waktu, dan kualitas (Supriyanto & Nadiyah, 2022: 613). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan (Qur'ani, Listyani, & Wardhani, 2024: 16). Tetapi penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan (Zubairi, et al., 2024: 3350).

Bersumber pada penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh ini juga dapat dimediasi oleh perilaku *cyberloafing*. Dengan kata lain, stres kerja mendorong *cyberloafing*, yang kemudian memperburuk dampaknya terhadap

kinerja. Peran *cyberloafing* sebagai variabel mediasi menjelaskan bagaimana dan sejauh mana stres kerja memengaruhi kinerja secara tidak langsung.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang diusulkan adalah sebagai berikut.

- H₁ Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya.
- H₂ Stres Kerja berpengaruh terhadap *Cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z di CV. Gudang Cell Tasikmalaya.
- H₃ *Cyberloafing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di CV. Gudang Cell Tasikmalaya.
- H₄ *Cyberloafing* memediasi hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z CV. Gudang Cell Tasikmalaya.